企業家日報 ENTREPRENEURS' DAILY
2025 年 11 月 6 日 星期四 投稿热线:18583697193 约稿邮箱:qyjrbllb@163.com 编辑:唐勁 美编:鲁歌

企业应构建基于胜任力的任职资格体系

■ 孙虎子

在知识经济时代，构建科学有效的任职资格体系已成为企业提升核心竞争力的关键举措。然而，传统的任职资格体系多侧重于对任职者“知识”与“技能”等表层要素的评价，未能充分评估价值观、动机等深层次素质的影响。唯有深入考察这些深层次素质，才能精准激发员工的内在潜能与持续动力，从而驱动其创造高绩效，实现个人与组织的共同成长。因此，企业构建基于胜任力的任职资格体系具有重要的理论意义和实践价值。

一、基于胜任力的任职资格体系构建优势

基于胜任力的体系可通过对员工深层次素质的考察，为企业甄选和培养“志同道合”的人才提供科学依据。这不仅能在招聘环节精准识别与企业文化、价值观契合的候选人，还能在内部人才发展中引导员工行为与组织文化要求保持一致，为企业的可持续发展实现人才与文化基础。该体系的核心价值在于打通了“战略—岗位—人才”之间的壁垒。通过“岗位职责→胜任力指标→任职资格标准”的逻辑链条，将宏观的战略目标转化为微观可衡量的能力发展要求，使人才标准成为动态适配企业战略发展的“能力导航图”。此外，基于胜任力的任职资格体系能够有效串联并激活各个人力资源模块。在招聘录用、培训发展、绩效管理、薪酬激励与职业发展等环节中，它将员工能力成长与人力资源管理体系紧密连接，最终形成“选、用、育、留”四位一体的闭环管理系统，显著提升人力资源配置效率与管理效能。

二、基于胜任力的任职资格体系构建流程

1.确定体系构建的基本原则

任职资格体系构建是一项系统工程，在构建前必须做好顶层规划与系统设计。在构建时应遵循以下原则：与企业战略发展相一致；与员工职业生涯相适配；根据企业战略动态调整；以绩效为导向；增强企业核心竞争力等等。

2.系统设计体系构建方案

在设计体系构建方案时，要将企业战略规划置于核心位置，以增强企业核心竞争力为目标。该过程的核心在于胜任力模型的构建。通过建立符合企业战略发展目标的胜任力模型，进而准确识别驱动高绩效的关键员工特征，并据此推导出具体的岗位行为标准和能力标准，形成员工任职的资格标准。这一过程实现了从抽象能力到具体标准的转化，是整个体系构建的关键。

3.明确岗位序列与职系的划分

对企业岗位进行科学分类是实现员工专业化发展和精细化管理的必要举措。它有助于员工从入职之初就明确职业发展方向和目标。根据岗位所需能力素质的相似性，通常可划分为管理序列、专业技术序列、技能序列等。合理的序列划分不仅能实了员工的职业发展路径，还使企业能够针对不同的序列进行精细化能力素质调整，实现高效管理。

4.制定任职资格标准

任职资格标准的制定是整个体系的核心。基于胜任力的任职资格体系从构建胜任力模型出发，提取对岗位绩效影响最为显著的胜任力建立相应任职资格标准模型，为设定行为标准与能力标准提供理论依据。该模型主要包括基本条件、资格标准和胜任标准三部分。基本条件涵盖员工的学历、专业经验等完成岗位工作的基本要求；资格标准包括知识、技能等外现岗位绩心竞争力的要素；胜任标准则指高绩效员工所具备个性特征。在完成模型设计后，需根此提炼岗位的行为标准与能力标准。

5.能力要素分级评价

对能力要素进行分级评价是确保标准与员工职业发展阶段相匹配的关键。在制定岗位任职资格标准时必须清晰地界定不同发展阶段企业战略对员工能力的要求。例如，对初任职的员工仅要求具备履行岗位职责的基本能力，而本专业领域的骨干则须具备跨岗位履职的综合能力。因此，应基于岗位履职行为的复杂程度与影响范围，制定适用于企业的能力要素分级标准。

6.任职资格等级认证

任职资格等级认证是体系落地的关键环节。认证工作通常由本序列资深业务专家及人力资源代表共同负责，确保对业务和任职要求有深入地理解，并安排管理层组长统筹协调。在认证过程中，应依据新制定的任职资格标准，结合员工的实际表现、业绩成果及专业知识评价等材料，对每位员工进行认证，以推动新体系的顺利实施。

三、任职资格体系实施的保障措施

1.组织保障

组织保障是确保任职资格体系实现动态化、常态化管理的坚实后盾。企业应充分发挥管理层的能动性，成立相应的领导小组，由人力资源部门承担具体的组织、协调与实施职责，并向全体员工宣贯体系内容，保障形成动态、常态化的管理机制。

2.文化保障

文化保障要求企业坚持以人为本的育才理念，实现员工职业化发展与企业业绩增长的双赢。企业应利用公司会议、网络平台等渠道，宣导任职资格体系的意义与作用，主动与员工沟通交流，解答思想困惑，推动体系落地；同时，可通过设立工作意见箱等方式，广泛听取员工的意见。

3.制度保障

强有力的制度保障是任职资格体系顺利实施的重要支撑。在体系构建过程中，企业应通过制度建设明确关键性问题，注重与现有规章制度的衔接，重点关注流程任用、轮岗交流、培训、薪酬福利等配套制度的转换与协调。

四、结语

通过上述分析可知，基于胜任力的任职资格体系能够可有效提升企业人力资源管理效能，推动企业正规化与员工职业化水平的提升。企业应结合自身实际，借助科学的胜任力模型，构建与战略发展相匹配的任职资格体系。

(作者单位:国防大学政治学院)

优化资源统筹布局 扎实推进数字政府建设

■ 白玉良

2022 年，国务院发布了《关于加强数字政府建设的指导意见》，旨在构建数字政府建设与国家治理能力现代化紧密结合与协调发展的监测机制，以推动服务型政府建设。2023 年，中共中央、国务院印发的《数字中国建设整体布局规划》进一步强调了发展高效协同的数字政务和提升数字治理能力的重要性。

数字政府建设旨在提升政府管理效能，同时优化公共服务的体验，进而加强公众与政府之间的积极互动。各地在数字政府实际建设的实践中，在多种因素的综合作用下，现阶段数字政府建设取得了重大成就，但由于资源禀赋、发展水平及公众需求等条件不尽相同，其最终的数字政府建设效果差距明显——排在前面的大多是东部地区，中西部地区大多相对滞后。提升数字政府建设质效，需要从政府、社会与公众三方进行相互协调、相互配合，才能在技术、组织、环境等维度上进行持续不断创新。本文针对不同地区所拥有的资源禀赋提出相应的建设意见。

对数字基础设施良好、数字人才资源丰富、制度体系较为完善且公众需求较强的城市而言，政府一是要起越单一系统建设，着力构建统一的“政务中台”与“城市大脑”，打通数据与业务的壁垒。以“一件事一次办”为牵引，再造跨部门流程，实现从“人找服务”到“服务找人”的转变，提供主动、精准的个性化服务。二是要在数据汇聚基础上，强化全生命周期治理与质量管控，有序推动公共数据安全开放，培育数字生态系统。将数据应用于经济社会趋势预测与智能预警，实现“用数据决策、用数据治理”。三是要优化组织架构，设立强有力的实体化统筹机构，探索“监管分离”等柔性管理机制，为新技术应用预留空间。同时，要建立以用户满意度、办事时效为核心的绩效考核机制，引导工作重心转向实效。四是要构建纵深网络安全防御体系，严守数据安全与个人隐私底线。同时，要关注“数字鸿沟”问题，完善适老化等服务保障，确保数字政府建设的成果惠及全体公民。

对数字基础设施普及不足、数字人才储备薄弱、公众需求较少，但社会对此较为关注的城市而言，政府一是要实行资源权度集中配置。其资要任务是精准对接上级考核指标，将有限的人力物力投入权重高、易出成效的少数领域；放弃自主建设综合性平台，优先打造 1-2 个“小而美”的示范应用(如“企业开办一件事”)，将其塑造成回应上级要求的亮点工程。二是要坚决走“借鸡生蛋”的路线，主动接入省级或国家级统一政务平台，以于节点身份直接使用。此举可快速弥补自身基础设施与人才短板，大幅度降低开发与运维成本，实现“站在巨人肩膀上”的弯道超车。三是要通过政府采购服务，将技术难题外包给专业企业；同时，政府可重点培养一支精干的“桥梁型”政务团队，负责需求管理与项目对接，确保外包成果贴合治理实际。四是巧妙转化府际压力，将外部要求转化为内部动力，在内部营造“比学赶超”的氛围，激发改革的微动力；同时，通过成功的示范应用，让公众初步体验数字化的便利，逐步培育出数字服务需求与使用习惯。

对数字人才储备良好、财政投入力度较大、制度体系较为完善，但数字基础设施薄弱、公众需求不足的城市而言，政府一是要在公众需求缺位时，将建设重点聚焦政府自身。依托优质人才与财政支撑，率先构建全国领先的协同办公平台与数据采动决策系统，实现内部流程极致优化与跨部门高效协同。此举可将软实力快速转化为治理效能，建成“数字内阁”的样板，本身即为显著政绩。二是要采取“点穴式”的精准投资。优先保障政府云与政务专网建设，支撑内部高效运转；同时，将先进的物联感知、千兆网络等设施集中投入规划中的高新区或产业园，为吸引高端产业资源先打造具备全球顶尖数字环境的“示范特区”，使其成为招商引资的核心优势。三是要主动创造数字服务需求，以供给侧改革激活市场与公众需求。针对目标引进的高端制造业、研发中心等，提供定制化数字服务包，以优越的营商数字环境创造并满足其高端需求。同时，开展全民数字素养提升计划，通过培训与宣传潜移默化培育未来数字社会的市民基础。

总之，数字政府建设是面向民生的系统性、整体性工程，对于推进政务服务一体化进程、构建人民满意的服务型政府具有深远的影响。同时也是推进国家治理体系和治理能力现代化的关键举措。首先，各城市需要加大数字人才培养引进力度，设立专项计划，加强与区域内科技企业、科研院所的合作，建立数字技术人才数据库，为数字政府建设提供智力支撑。其次，组织制度体系是数字政府建设的核心保障，各级政府应围绕数字政府建设出台专项法规制度，提供全方位的政策支持与制度保障，同时建立高位统筹的领导机构与部门首席数据官制度，明确“谁来管、谁来干”原则，确保政令畅通、执行有力。再次，加大数字政府建设财政投入，确保资金精准投向数据治理、基础平台等关键领域，建立长效监管保障机制，推动数字政府实现从“有”到“优”的高质量发展。

[作者单位:新疆大学政治与公共管理学院(国家安全学院)]

人力资源管理在高校管理中的应用

■ 李伯政 张伟

当前高等教育已进入内涵式发展的新阶段，高校面临着学科竞争加剧、人才培养需求升级以及教育教学化转型等多重挑战，传统人事管理模式已难以适应现代高校治理体系的构建需求。随着“双一流”高校建设的持续推进与高等教育普及化深入，高校对高质量人力资源的依赖度显著提升。如何通过科学的人力资源管理手段整合师资力量、优化人力配置，成为支撑高校核心竞争力提升的关键。

优化人才引进机制 提升师资队伍质量

高校核心竞争力的提高依靠高素质师资队伍，其中科学的人才引进机制是聚集优质人才的要点。高校只有突破传统单一招聘方式，才能吸引聚合学科发展需求的专业人才，给教学科研增添活力。

为此，可构建“学科需求导向”的招聘标准。首先，各高校各院系要依据学科建设规划明确人才缺口的类型，比如学术领军人才以及青年科研骨干等。其次，要拓宽招聘渠道，除了常规的校园招聘之外，可对接国内外高水平的院校、科研机构，通过举办专项招聘会、开通线上招聘平台等简化投递流程。再次，要完善人才评估体系，组建由校外专家和校内学科带头人构成的评审小组，从学术能力、教学潜力、职业素养等多个维度进行综合考核，防止仅仅以论文数量作为评判标准，以此保证引进人才与高校发展定位的高度契合。

完善绩效考核体系 激发教职员工潜能

教职员工的工作积极性以及创造力是高校实现发展的内在推动力量，而一套合理的绩效考核体系可凭借清晰界定工作目标、公正评判工作成果，切实激发教职员工潜能的内在能力。科学的考核机制是对教职员工工作的客观评定，也是引导他们专注于核心工作、提高工作质量的关键方式。

推进工作可从以下三个方面着手：第一，制定差异化考核指标，依据教师、科研人员以及行政人员等不同的岗位特性来设置考核内容。对于教师，考核重点在于教学质量以及学生评价；对于科研人员，则侧重于科研项目以及成果转化；对于行政人员，主要关注服务效率与满意度。第二，实行“过程 + 结果”的双重考核方式，除进行期末考核外，每季度还要开展阶段性评估，以便及时发现问题并给出改进的建议。第三，建立考核结果反馈与应用机制，定期与员工跳考核结果进行沟通，将考核成绩与职称晋升、薪资调整、评优评先直接关联，同时为考核不合格的员工制定有针对性的改进计划，防止考核仅成流于形式。

强化培训发展路径 促进教师专业成长

随着教育理念不断更新以及学科领域逐步拓展，教师的专业知识以及教学能力需持续提升。强化培训发展路径是帮助教师适应教育变革、达成专业成长的关键做法，同时也是高校维持教育教学质量优势的关键保障。系统的培训可提升教师个人能力，并推动高校整体教学水平以及科研实力的提高。

首先，需构建分层分类培训体系。针对新入职的教师可开展岗前培训。培训内容包含教学规范、师德师风以及校园文化等；对于中青年教师可开设专业技能提升班，比如多媒体教学技术、科研项目申报技巧等课不足程；针对资深教师可组织学术前沿研讨会，以此帮助他们把握学科发展趋势。其次，还要建立“导师制”帮扶机制，给新教师配备经验丰富的导师进行“一对一”的指导，搭建校际交流平台，与国内外高水平高校合作开展联合培训、访学项目，支持教师参与国内外学术会议，拓宽学术眼界。再次，要把培训参与情况与考核、晋升相联系，鼓励教师主动参与培训，并保证培训的效果可落实。

构建和谐劳关氛围 营造校园人文氛围

和谐的劳动关系是营造稳定的校园环境、提高教职员工归属感以及凝聚力的重要组成部分，只有切实保障教职员工的合法权益、提高职业发展前景的一整套人力资源体系，未来，随着高等教育改革不断推进，人力资源管理需要持续聚合高校发展的新需求，在数字化管理工具的应用和个性化激励模式的探索等方面持续进行创新，高校在新时代将达到更高质量的教育教学与科研创新水平。

(作者单位:华北理工大学)

女性收入分异多因素研究

■ 周佳盈 杨美丽

一、女性收入分异现状

(一)整体收入水平和增长趋势

女性的整体收入水平呈稳定增长的态势，但收入分布的差异依然明显。资料显示：近年来，高学历与技术型岗位的女性从业人员的收入增长速度显着高于低学历与服务型岗位的女性从业人员，表现出显着的分层化倾向。收入增长的地区差异同样突出，东部沿海经济发达地区的女性平均收入高于中西部地区女性的平均收入，城乡收入差距仍未消除。行业结构调整与经济转型对女性收入水平影响深远，从事高新技术、金融和专业服务行业的女性收入提升迅速，而从事传统劳动密集型行业的女性收入增长幅度相对失衡。总体来看，女性收入虽保持正向增长，但收入分异问题仍需重点关注，这将后续教育、职业技能、行业选择和区域经济发展等多因素共同作用的结果。

(二)城乡和地区差异

城乡与地区差异对女性收入分异的影响尤为明显。整体而言，城市女性收入普遍高于农村女性，这主要源于产业结构、就业机会、教育资源的不均衡分布。值得注意的是，东部沿海经济发达地区的女性就业岗位丰富且薪酬较高，中西部地区则因工业化与服务业发展滞后，导致女性收入偏低。城乡教育资源的差距进一步造成女性技能储备与职业竞争力的分化，在一定程度上加剧了收入分异。此外，基础设施、交通条件和地方政策等方面的差异，也制约着农村女性进入高收入岗位，形成区域性收入分布不均衡的格局。从整体来看，城乡与地区差异既直接表现为收入分异，又通过收入分异进一步影响资源配置与性别机会的等级化进程。

(三)行业和职业收入差异

行业和职业收入差异对女性收入分异具有显着影响。金融、信息技术和专业服务领域的女性收入在往比较高，制造、服务和零售业等传统行业领域的女性报酬往往相对较低。职业层级和岗位性质强化了收入差异，管理岗位、技术骨干岗位上的女性比例相对偏低，使得女性群体收入分布层面相对失衡。一些行业隐性晋升壁垒也在一定程度上限制了女性的职业发展。跨行业的比较研究表明，行业结构、岗位分布等因素的综合作用，使得女性收入呈现出显着的差异。这一现象实现性别收入均等化需要破解的重要难题。

二、社会经济因素引致的收入分异

(一)劳动参与率和就业结构

女性的劳动参与率和就业结构是著影响收入分异。近年来，妇女的劳动参与率整体呈不断上升的态势，但是行业分布仍然存在着显著的不均衡现象。高收入行业中女性占比偏低，女性职业集中在服务业、教育和护理行业等传统领域，这类岗位收入水平普遍不高，进而导致女性群体收入整体偏低。同时，女性在职业晋升、岗位分配及劳动合同类型等方面面临着结构性制约，部分女性从事临时性、低技能岗位工作，职业稳定性与薪酬增长潜力有限。就业结构不均衡既受市场分工特点的影响，也受社会文化、制度等因素制约，对女性的总体收入水平和收入差距形成长期影响。因此，优化就业结构、增加女性在高收入行业的参与度，对于提升女性收入、减缩收入分异至关重要。

(二)家庭责任和时间分配问题

家庭责任和时间分配是著影响女性收入分异。女性在负担养育子女、照顾老人以及处理家庭日常事务等方面花费的时间一般多于男性，造成劳动参与时间被挤压，进而削弱职业发展与收入增长空间。兼职、弹性工作或不全职岗位虽然能在一定程度上缓解时间冲突，但一般都会伴随着报酬和晋升机会的减少。传统社会与性别文化对女性角色的期待，也深刻影响着女性“家庭—工作”的选择与平衡，这种结构性约束亟待破除。此外，时间分配上的限制不仅影响女性的短期收入，还可能制约其长期的职业发展，形成收入积累差异。因此，科学设计家庭支持政策、健全社会育儿和养老服务体系、推动企业灵活用工制度，对于减少女性收入分异、提高劳动力市场参与率与劳动效率具有重要的意义。

(三)性别歧视和晋升机会

性别偏见对女性收入分异仍有着显著影响。职场中部分女性因工可能面临晋升机会不足、薪酬增长缓慢以及职业发展受限的情况。传统观念和隐性偏见在招聘、岗位分配及绩效评价等环节依然存在，高层管理和核心岗位中女性比例相对较低。研究显示，在学历和工作经历相当的情况下，晋升速度和薪酬增长存在差异，这种结构性的不均等可能强化收入分异。同时，缺乏灵活工作安排、育儿支持系统以及职业培训等制度保障，也会在一定程度上限制女性职业潜力的充分发挥。因此，优化晋升机制、构建公平评价体系和完善职业发展支持，对于缩小收入差异、促进职场平衡具有重要意义。

三、女性个体因素在收入分异中的影响

(一)学历和职业技能

学历与职业技能是决定女性收入差异的核心因素。高学历通常意味着更强的专业知识储备和综合素养，高学历、高职业技能女性在劳动力市场中具备更强的竞争力和议价能力，使她们可获得更丰厚的收入。同时，职业技能的多样性与专业化程度，直接影响女性对不同职业、职位的适配性和晋升空间。技术含量高、市场需求大的技能岗位往往具有明显的薪酬优势；而技术简单的岗位不仅收入增长受限，还更易被机器替代，进而影响收入稳定性与持续增长潜力。学历和职业技能的提升，能够促进女性职业发展，增强职业的稳定性，减轻经济波动或行业变化带来的结构性失业与收入不稳定风险。因此，推动继续教育、终身教育的发展，开展多层次的技能培训与职业培训，对于减缓女性收入分异、提升女性整体收入水平与收入稳定性至关重要。

(二)职业选择和就业经验

职业选择和就业经验是著影响着女性的收入分异。高收入行业与高技术岗位一般需要较高的专业技能与长期的工作经验，但女性非业时的经验、家庭责任和社会期望影响，更多集中于低薪酬、非核心岗位。同时，职业经验积累与岗位晋升密切相关，就业机遇的长期中断或频繁变动，都会削弱个体收入水平与收入增长潜力。研究表明，工作经验丰富、拥有跨行业经历的女性，在收入水平、晋升机会等方面显著优于职业路径受限的女性。多样的职业选择和持续的就业经验，对于形成长期稳定的职业发展路径也具有重要意义。职业技能的多样性与专业化程度，直接影响女性对不同职业、职位的适配性和晋升空间。技术含量高、市场需求大的技能岗位往往具有明显的薪酬优势；而技术简单的岗位不仅收入增长受限，还更易被机器替代，进而影响收入稳定性与持续增长潜力。学历和职业技能的提升，能够促进女性职业发展，增强职业的稳定性，减轻经济波动或行业变化带来的结构性失业与收入不稳定风险。因此，推动继续教育、终身教育的发展，开展多层次的技能培训与职业培训，对于减缓女性收入分异、提升女性整体收入水平与收入稳定性至关重要。

(三)婚姻状况与家庭结构

婚姻状况与家庭结构是影响女性收入分异的重要因素。已婚女性因需兼顾家庭责任与工作，在职业选择、工作时间安排上可能面临更多限制，这可能影响其收入水平与晋升机会。单身女性虽无家庭责任的直接干扰，但在职业发展、薪酬谈判等方面仍面临性别偏见与结构性障碍。家庭结构的稳定性与支持程度，对女性参与劳动力市场的时间投入、职业选择以及长期收入积累具有显着影响。因此，优化就业结构、增加女性在高收入行业的参与度、减缓收入分异的趋势，需要从个人、家庭和社会层面协同发力，通过政策支持、资源配置和观念引导，为女性创造更公平、稳定的职业发展环境。

四、结论

通过多层次分析女性收入及收入分异现象可以看出，女性收入分异除了受教育水平、职业技能、个人金融素养等个体因素影响外，也受到行业结构、企业制度、岗位分布、社会保障、地区经济发展环境等诸多外部因素的制约。城乡之间、区域之间、产业之间、岗位之间的差异在很大程度上制约着女性收入增长与收入分异化进程。传统社会中的性别观念、家庭责任分配等因素也对女性的职业发展的稳定性和长期性产生不可忽视的影响。要实现女性收入提升、稳定且均衡发展，既需要着力提升女性个体的教育水平与技能素养，又需要健全社会保障、优化就业结构、强化女性经济自主能力和抗风险能力，实现更均衡的收入分配，促进社会的整体公平与长远发展。

(作者单位:浙江海洋大学)

鹿浦县劳动人事争议仲裁委员会公告

鹿浦县德瑞普再生资源有限公司：

本委受理申请人陈刘娟与被申请人鹿浦县德瑞普再生资源有限公司关于合同、社会保险、赔偿、劳动报酬、经济补偿金纠一案，已经审理终结，现其他方式无法时间送达仲裁文书，现依法向你公告送达裁决书 **鹿劳仲字[2025]第 203 号**:鹿浦县人民政府自公告发出之日起三十日内来本委领取裁决书，逾期则视为送达。鹿浦县劳动人事争议仲裁委员会 附:1.申请人陈刘娟劳动关系证明、2.鹿浦县德瑞普再生资源有限公司在本裁决书送达之日起五日内向申请人陈刘娟支付双倍工资9月-11月 **款5672.28元**;拖欠工资 **68320.84**元、一次性伤残补助金 **67040**元、一次性工伤医疗补助金 **100074.04**元、一次性伤残就业补助金 **100074.04**元;拖欠期间的利息 **2006.9**元;住房公积金 **2256**元、医疗保险费 **5200**元;以上合计 **447597.82**元。三、申请人陈刘娟的其他仲裁请求本委不予支持。

本裁决为终局裁决，当事人对本裁决不服的，可以自本裁决书送达之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。一方当事人逾期不履行生效裁决书的，另一方当事人可以依法向人民法院申请执行。

本答辩地：鹿浦县南环大道7**号**43**号**，联系电话:**0593-8885155**。

二〇二五年十一月五日

鹿浦县劳动人事争议仲裁委员会

江苏省连水县人民法院公告

(2025)苏 0826 民 16 号

东阳柴胡茶酒的申请于 **2025** 年 **10** 月 **24** 日裁定受理江苏苏柴柴业有限公司破产清算一案，指定江苏众邦破产清算事务有限责任公司为江苏苏柴柴业有限公司管理人，江苏苏柴柴业有限公司各债权人应在 **2025** 年 **12** 月 **11** 日前，向江苏苏柴柴业有限公司管理人（地址：连云港市连云港经济技术开发区连港路西侧 **148** 号 **2** 号楼 **401** 室，联系电话：**18382163287**）报名人员李东宁进行债权登记，并提供债权证明材料，有关财产担保及优先享受工资债权，对提供相关证据材料，未在上述期限内申报债权的，可以在破产财产最后分配的方案提交债权人会议讨论前补充申报，但因此造成已进行的分配方案需重新方动配，同时要承担为申请重新确认补充申报债权所产生的费用。未申报债权的，不除债权（中华人民共和国企业破产法规定的重新申报的情况除外），江苏苏柴柴业有限公司的债务人或者财产持有人应当向江苏苏柴柴业有限公司管理人清偿债务或者交付财产。

本院定于 **2025** 年 **12** 月 **18** 日 **15** 时 **30** 分召开债权人第一次债权人会议，届时请债权人参加会议的债权人会议，你应申报债权的债权人，债权人应当出席，也可以委托代理人出席。参加会议的债权人表达人或其他组织的，应提交营业执照、法定代表人或负责人身份证明书、加盖其单位公章的法人委托书或其他组织委托书、委托代理人身份证证明或律师事务所的函件、委托代理人法律授权、法定提交律师事务所的函件或其他组织委托书